

*Paris La Défense, mercredi 28 juin 2023*

## **INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE UNE NEGOCIATION A MINIMA**

Après de multiples demandes de la CGT d'ouvrir en urgence une négociation depuis début 2022, la direction a enfin accepté de renégocier une des dispositions de notre ancien accord d'aménagement de fin de carrière qui tombait le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il s'agit de la prime versée lors du passage en retraite ou en cessation anticipée d'activité.

De nombreux salariés sur le départ ou partis depuis le 1<sup>er</sup> janvier étaient dans l'incertitude. La direction nous a enfin convoqué les 9,15 et 26 juin 2023. Il nous faudra négocier au pas de charge.

Comme à son habitude la direction a attaqué les négociations dans la provocation, avec une proposition bien loin du précédent accord soit 3 mois de salaire pour 12 ans et 10 mois pour 37 ans. Nous avons réussi à sauver l'essentiel, à savoir le montant maximal de la prime : 13 mois de salaires pour 35 ans d'ancienneté. Mais la direction, ne voulait pas que cet accord soit un réel progrès social. Elle a donc imposé que le 13<sup>e</sup> mois de cette prime ne soit accordé qu'aux salariés qui seront impactés par la décote AGIRC/ARRCO de 10% (décote qui était appliquée, jusqu'à maintenant, pendant 3 ans, à ceux qui partaient avant 63 ans). Mais nous ne savons pas à l'heure actuelle si cette décote va être maintenue après l'application de la nouvelle loi. Donc le risque est fort de se retrouver avec une prime de 12 mois !

Pour les salariés en Cessation Anticipé d'Activité, en Dispense d'Activité, en Temps Partiels Fin de Carrière depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, il y aura rétroactivité de l'indemnité, si l'accord obtient une majorité de signataire.

Concernant les autres dispositifs qui figuraient dans l'ancien accord d'aménagement de fin de carrière, malgré l'insistance de la CGT pour les renégocier dès à présent, ils sont reportés à la négociation en début 2024.

### **Les oubliés de l'accord :**

Dans cette négociation la CGT avait également comme objectif d'éviter tout impact de la future réforme des

retraites pour celles et ceux qui étaient déjà dans des dispositifs de fin de carrière (CAA, DACAR, Congés de fin de carrière, congés de mobilité...).

Bien sûr la direction n'a pas voulu obliger les salariés déjà partis (ou en cours de départ) à revenir sur leur poste de travail (quelle pagaille et quelle ambiance cela aurait pu mettre !).

Donc Pour ceux qui sont déjà entrés dans un des dispositifs, il y aura prolongation de celui-ci jusqu'à la nouvelle date d'obtention de la retraite à taux plein. Les salariés resteront donc plus longtemps en dispense d'activité.

Pour ceux qui ne sont pas encore rentrés dans un dispositif mais qui ont déjà signé un avenant : même chose.

Par contre, la direction a refusé de s'engager à faire partir les salariés, qui étaient inscrits dans un processus de DACAR, à la date initialement prévue. Cela concerne des salariés des sites de Grandpuits et Donges, soit 70 collègues environ.

Déjà frappés par le PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), l'incertitude d'un avenir industriel, l'absence de travail, ces salariés en attente, se voient refuser les conditions obtenues pour ceux qui ont eu la chance de partir juste avant eux. Cela représente une quarantaine de salariés pour Grandpuit et une vingtaine pour Donges. Cela était-il vraiment insupportable pour une entreprise comme la nôtre de les intégrer ?

La seule disposition concédée est celle permettant une négociation locale à la rentrée afin de traiter ces cas particuliers. Quelle perte de temps ! Rappelons que ce sont des salariés déjà bien éprouvés par des plans sociaux très durs à vivre. Pourquoi s'acharner ?

La direction du Raffinage Chimie autorisera-t-elle des négociations de ce type ou jouera-t-elle de nouveau au bras de fer avec les raffineurs, au risque de provoquer des drames individuels ?

La CGT sort de cette séquence avec un gout amer. Une fois de plus la direction avait clairement l'objectif de faire reculer les droits sociaux des salariés du socle social commun.

- **Rappel des revendications de la CGT et des propositions de la direction :**

revendication CGT	Direction
6 mois de salaire pour 10 ans avec 0,32/mois d'ancienneté supplémentaire	6 mois de salaire pour 10 ans avec 0,32/mois d'ancienneté supplémentaire
14 mois de salaire pour 35 ans incluant la compensation agirc Arrco	13 mois de salaire pour 35 ans incluant la compensation agirc Arrco
Rétroactivité pour tous les salariés parti au 1/01/2023	Oui CAA/DA/TPFC depuis le 01/2023 + Réexamen des 15 départs direct dont les TH/invalides
Durée accord 5 ans	5 ans
Conversion en partie de indemnité de départ à la retraite en temps disponible. Conversion 9 mois de la prime, 75% de la rémunération, pour 12 mois d'anticipation. Possibilité d'obtenir une conversion en temps avant 9 mois.	Dispense d'activité "conversion" rémunérée à 75% : 9 mois → 12 mois d'anticipation. 7,5 mois → 10 mois d'anticipation. 6 mois → 8 mois d'anticipation 4,5 mois → 6 mois d'anticipation 3 mois → 4 mois d'anticipation 1,5 mois → 2 mois d'anticipation
9 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté	8,88 mois pour 20 ans d'ancienneté
Les salariés entrant dans le dispositif de dispense d'activité continueront à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE	Les salariés entrant dans le dispositif de conversion en temps continueront à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE
le solde lié à la conversion de cette indemnité est versé: Au départ à la retraite Entrée en cessation anticipée d'activité, via une mensualisation de l'indemnité.	le solde lié à la conversion de cette indemnité est versé: Au départ à la retraite Entrée en cessation anticipée d'activité, via une mensualisation de l'indemnité.
Mensualisation de la prime à tous les salariés plafonné à 100% de la rémunération, le solde versé soit au départ dans un dispositif ou soit au départ à la retraite	Mensualisation de la prime à tous les salariés du SSC plafonné à 100% de la rémunération, le solde versé soit au départ dans un dispositif ou soit au départ à la retraite
aucun salarié parti dans des dispositifs et ayant signé des dispositions de départ ne doit subir cette réforme	maintien de la date de départ prévue, même si le taux plein reporté (y compris pour les salariés en solde de congés ayant signé un avenant au courant de travail au plus tard le 01/07/2023
Grand puits et Donges demande de respecter les dates initialement prévue dans les PSE	Les adhésions préalables à un dispositif DACAR seront maintenu à une date plus tardive. Possibilité de négocier en local de meilleure disposition.
Amélioration de l'accord CAA clause de revoyure 6 mois avant la fin de l'accord pour renégocier l'accord	Aucune date de prévue  Obtenu
coefficient correctif correspondant au temps partiel du salarié durant sa carrière au sein de la Compagnie, <b>sur la base d'un salaire reconstitué à 100%</b> .	Obtenu

*L'ensemble des syndicats CGT vont être consultés afin de dégager une position sur la validation ou non de l'accord final.*